

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Aspek yang mendorong terjadinya perubahan struktur industri dan perekonomian yakni perkembangan sektor dagang dan perekonomian, dimana hal ini berpengaruh terhadap permintaan SDM (Sumber Daya Manusia) berupa tenaga kerja. Harus selalu memperhatikan standar dan kualitas angkatan kerja, apapun jenis dan kualifikasinya, semua cenderung memiliki kemampuan yang lebih tinggi sehingga bisa berkompetisi secara maksimal di pasar internasional, regional, maupun nasional. Sementara ini negara Indonesia sedang mengalami permasalahan atau persoalan yang benar-benar serius terkait tenaga kerja. Kondisi dimana meningkatnya jumlah lulusan sekolah mengakibatkan jumlah kumulatif pengangguran terus meningkat tajam. Masalah ini harus segera diselesaikan agar jumlah pengangguran di Indonesia tidak terus meningkat dan meningkatnya angka kemiskinan penduduk, yang juga ditimbulkan oleh besarnya angka atau jumlah pengangguran. (Husna, 2015, hlm. 20)

Pengangguran ialah suatu permasalahan yang selalu saja muncul dan bertambah dari tahun ketahun. Menyempitnya dunia kerja adalah bagian dari permasalahan pengangguran, selain itu adalah mutu (kualitas) SDM yang dimiliki. Banyaknya jumlah angka pengangguran pada negara berkembang

dikarenakan lapangan pekerjaan yang semakin sempit dan besarnya jumlah penduduk di negara tersebut.

Pengangguran adalah masalah yang kompleks, tidak hanya permasalahan dalam lingkup regional/lokal, namun masalah lingkup internasional juga. Seriring berjalannya waktu, jumlah penganggura makin parah, khususnya di daerah perkotaan. Arus migrasi serta urbanisasi semakin meningkat, sehingga banyak orang yang akhirnya tidak mendapatkan pekerjaan atau disebut dengan pengangguran. Banyaknya orang yang datang ke perkotaan mengharapkan supaya mereka bisa mendapat pekerjaan yang menjanjikan dan layak, namun nyatanya orang-orang tersebut akhirnya menganggur. Khusus di wilayah Kotawaringin Timur, pengangguran merupakan isu yang sangat memprihatinkan. Menurut data BPS, data menunjukkan bahwa angka pengangguran di Kotawaringin Timur mengalami peningkatan dari tahun 2018 hingga tahun 2020:

**Tabel 1.1**

**Tingkat Pengangguran Terbuka di Daerah Kabupaten  
Kotawaringin Timur Agustus 2018-2020.**

Kabupaten	Satuan	2018	2019	2020
Kotawaringin Timur	%	4,55	4,47	5,25

Sumber: <https://www.bps.go.id>

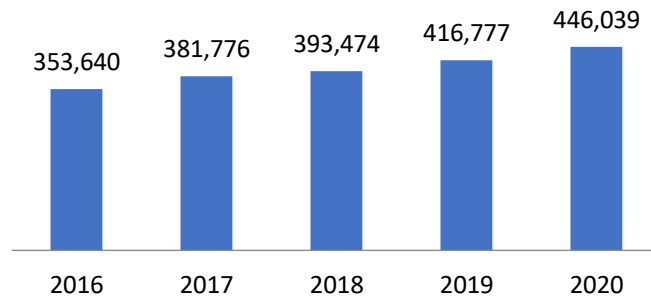
Kurangnya peluang kerja dikarenakan oleh beberapa faktor misalnya kurangnya modal untuk berinvestasi, jumlah tenaga kerja yang banyak, tingkat pendidikan yang rendah, dan masalah sosial politik di negara

tersebut.(Ningrum, 2008, hlm. 3)Pengangguran merupakan masalah yang selama ini belum dapat diselesaikan oleh pemerintah secara umum, maupun pemerintah daerah pada khususnya. Pemerintah sudah melakukan sejumlah (upaya) guna menangani masalah tersebut, namun masalah tersebut belum juga teratasi sehingga menyebabkan rendahnya tingkatpemasukan/pendapatan, selain itu masyarakat juga menjadi kurang produktif, dimana hal ini tentu berujung pada garis kemiskinan serta berbagai permasalahan sosial lainnya.(Darma & Prasetya, 2017, hlm. 1)

Kemiskinan yang berlangsung di tiap-tiap wilayah Indonesia menjadi persoalan umum dan masih terus terjadi yang seiring berjalannya waktu berubah menjadi persoalan rumit (kompleks). Hal ini terjadi karena kemiskinan bisa mengarah atau membawa dampak pada tindakan kriminal dikarenakan asumsi bahwa setiap orang memerlukan sumber daya guna mempertahankan hidupnya. Tingkat kebutuhan perekonomian pada zaman modern ini sebenarnya sangat besar, akan tetapi perihal ini belum diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja serta kompetensi kerja penduduk yang mumpuni. Bersumber dari BPS, didapatkan keterangan bahwasanya jumlah kemiskinan di Kotawaringin Timur mengalami peningkatan sejak tahun 2016-2020, .("Statistik Indonesia," 2021, hlm. 135)dengan rincian yang disajikan pada tabel berikut:

## Gambar 1.2 Garis kemiskinan Daerah

Kotawaringin Timur Pada tahun 2016- 2020.



Sumber: <https://www.bps.go.id>

Daya yang berasal dari manusia disebut sebagai SDM (Sumber Daya Manusia). Daya ini juga dikenal dengan sebutan *energy* (tenaga) atau *power* (kekuatan). (2017, hlm.1) SDM yang berupa tenaga kerja mempunyai posisi utama dan berpengaruh besar terhadap pencapaian misi pembangunan perekonomian bangsa. Sebagaimana dengan hal tersebut, SDM dibentuk guna mengoptimalkan mutu dan keikutsertaan serta memberi perlindungan terhadap kepentingan dan hak sejalan berdasarkan ketentuan UUD 1946 pasal 27 ayat (2), yaitu: “Setiap warga Negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Maksud dari pernyataan itu yakni semua warga negara Indonesia berhak mendapatkan kerja sebagaimana dengan potensi yang ada dalam dirinya, yang bertujuan guna mendapatkan pemasukan/penghasilan guna mencukupi kebutuhannya setiap hari.

Bersumber dari pemaparan diatas, guna merealisasikan upaya pembangunan terkait tenaga kerja, maka perlu dilakukan berbagai cara atau langkah guna mengoptimalkan mutu orang yang mencari pekerjaan supaya bisa menyesuaikan dengan perkembangan ekonomi yang sedang terjadi. Selain itu, langkah yang bisa

dilakukan terhadap tenaga kerja yakni peningkatan kesejahteraannya beserta keluarga, pemberdayaan, serta perlindungan guna menjamin kesejahteraan tenaga kerja. Sebagai upaya peningkatan mutu, pendidikan menjadi hal utama dan mendasar bagi tenaga kerja, dengan demikian harus berbagai cara harus diupayakan dalam peningkatan kualitas SDM. Adanya SDM yang bermutu/berkualitas tentu akan memberi pengaruh yang baik bagi pembangunan perekonomian bangsa. (Daraba & Subianto, 2018, hlm.8)

Sumber kekuatan yang paling besar dalam pengelolaan semua sumber daya/*resources* di dunia ini adalah sumber daya manusia (SDM), sebab secara garis besar semua yang diciptakan Allah di dunia ini merupakan kesengajaan yang berguna bagi kemaslahatan kehidupan manusia. Pernyataan ini tertulis di Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat (13):

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَآيٰتٍ  
لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: “dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat pada tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir.”

Pengelolaan sumber daya hendaknya dilakukan secara tepat sebab hal tersebut berkaitan dengan amanah yang nantinya akan diminta pertanggungjawabannya. Supaya bisa dikelola dengan tepat, dibutuhkan suatu ilmu yang bisa menjadi dasar dalam memberdayakan dan mengoptimalkan kegunaan sumber daya yang tersedia. Sejalan dengan pernyataan itu, pemerintah memacu dan sangat memperhatikan perkembangan SDM.

Padatahun 1983, Depnaker (DepartemenTenagaKerja) RI membuat kebijakan program pendidikan dan pelatihan yang bertujuan guna memberi bekal bagi para generasi muda terlebih bagi siswa yang putus sekolah supaya ikut program pendidikan dan keterampilan lewat UPTD BLK yang menyebar diseluruh Provinsi melalui berbagai kabupaten kabupaten.(Fitriani dkk., 2015, hlm. 22)

Bersumber dari penelitian yang dilakukan Ami Ade M. berjudul “Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam”, diperoleh hasil bahwa BLK Kalianda belum bisa berjalan efektif terhadap upaya peningkatan mutu/kualitas tenaga kerja. Di sisi lain, pada penelitian Rian Nazarudin dengan judul “Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja di Bandar Lampung di Tinjau dari Perspektif Ekonomi Islam” diperoleh simpulan yakni keberadaan BLK memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan potensi angkatan kerja.

Tindakan memberdayakan BLK menjadi langkah atau upaya dalam peningkatan mutu/kualitas tenaga kerja, terlebih bagi masyarakat dengan latar belakang pendidikan setara dengan SLTP dan SMA, dimana pada umumnya mereka mempunyai kompetensi yang kurang serta tidak bisa meneruskan pendidikan yang lebih tinggi. Sehingga BLK menjadi sebuah instrumen yang mampu mengembangkan SDM dengan harapan bisa memberikan ilmu pengetahuan, kompetensi, serta semangat kerja yang produktif supaya kelak bisa menciptakan SDM yang bermutu, berkompeten, serta mencapai ketentuan permintaan pasar tenaga kerja melalui beragam program/kegiatan serta kurikulum yang terdapat dalam BLK.(Kurniawati dkk., 2014, hlm. 15)

BLK (Balai Latihan Kerja) menjadi tempat dilakukannya berbagai program pelatihan yang berperan dalam memberi dan memperoleh, peningkatan dan pengembangan etos kerja, sikap kerja, disiplin, produktivitas, serta kompetensi yang dilaksanakan dengan lebih mengedepankan prakteknya dibandingkan teorinya. Tempat ini memberi pelatihan kompetensi bagi masyarakat yang tidak bisa melanjutkan pendidikan, dengan harapan bisa membentuk dan mewujudkan masyarakat yang kompeten dan memiliki kualitas sesuai kriteria tenaga kerja untuk kemudian bisa berkompetisi/bersaing. Setelah mengikuti berbagai pelatihan di BLK, orang-orang yang menganggur dan mencari pekerjaan bisa mengembangkan kompetensi kerja sejalan dengan apa yang dibutuhkan pasar kerja serta secepatnya mengisi lowongan kerja yang ada di berbagai perusahaan/industri, bahkan mereka bisa menciptakan lapangan kerja sendiri dengan melakukan wirausaha.

BLK Kotawaringin Timur merupakan UPT (Unit Pelaksana Teknis) bidang Pelatihan Kejuruan diantaranya, *processing*, tata kecantikan, teknik las (SMAW 3G), teknik listrik (memasang listrik bangunan sederhana), teknik elektronika (audio video), Teknik AC Residential (memasang dan merawat mesin pendingin), kejuruan TIK (pengoperasian komputer dasar), teknik otomotif (perancangan dan pembuatan alat transportasi darat) dan kejuruan garmen apparel (mengoperasikan mesin jahit), yang berada dibawah pertanggungjawaban Kepala Kantor Wilayah Depnaker Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur dan secara praktis memperoleh arahan dari Pusat Latihan Kerja di Jakarta. (Kalteng, 2019)

Keberadaan UPTD tersebut diharapkan bisa digunakan secara optimal oleh masyarakat yang mencari pekerjaan khususnya Kabupaten Kotawaringin Timur untuk menciptakan tenaga kerja yang mempunyai wawasan serta kompetensi dalam beragam bidang kejuruan melalui pemanfaatan bengkel kerja serta fasilitasnya yang lain supaya bisa mengikuti persaingan kerja.(Fitriani dkk., 2015, hlm. 13)

Sebagaimana dengan kejadian tersebut, penulis ingin mengetahui terkait bagaimana peranan BLK dalam upaya peningkatan mutu tenaga kerja serta pengurangan jumlah orang yang menganggur. Bersumber dari latar belakang yang telah dipaparkan, penulis tertarik membuat penelitian yang judulnya “Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Kotawaringin Timur”.

## **B. Rumusan Masalah**

Bersumber dari pemaparan sebelumnya, maka rumusan masalahnya antara lain:

1. Bagaimanakah Upaya Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja dalam mengatasi pengangguran masyarakat di Kabupaten Kotawaringin Timur?
2. Apa saja hambatan-hambatan Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran Di Kabupaten Kotawaringin Timur?



### **C. Tujuan Penelitian**

Bersumber dari Latar belakang, penulisan penelitian ini bertujuan guna:

1. Guna mengetahui Upaya UPTD BLK dalam mengatasi pengangguran masyarakat muslim di Kabupaten Kotawaringin Timur.
2. Guna mengetahui hambatan-hambatan Peran Unit Pelaksanaan Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Dalam Mengurangi Pengangguran di Kabupaten Kotawaringin Timur.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Diharap hasil riset ini bisa membagikan data serta menaikkan pengetahuan paling utama yang terkait kedudukan UPTD BLK sebagai upaya menanggulangi banyaknya pengangguran warga muslim di kotawaringin Timur serta bisa dijadikan selaku kontribusi untuk riset berikutnya.

2. Kegunaan Praktis

- a) Untuk instansi

Perolehan hasil riset diharap bisa memberikan kontribusi lembaga terpaut dalam tingkatkan kedudukan serta berbagai upayanya guna menanggulangi banyaknya pengangguran di kotawaringin Timur.

- b) Bagi Masyarakat

Hasil dari riset ini diharapkan bisa membagikan data untuk warga terkait Peranan UPTD BLK dalam mengurangi jumlah pengangguran di kotawaringin Timur.

c) Bagi Peneliti

Riset ini bisa dijadikan tambahan referensi dan pengetahuan untuk penelitian berikutnya.

## E. Definisi Operasional

Agar tidak mengakibatkan terjadinya kesalahpahaman ketika mengartikan judul dan kekeliruan dalam mengetahui skripsi ini, harus dicantumkan definisi operasional supaya lebih jelas dan tidak menimbulkan pengertian ganda, dengan rinciannya antara lain:

1. Widayatun (1999) menyatakan bahwa peran merupakan pola perilaku, sikap, nilai dan tujuan yang diharapkan dari individu sebagaimana posisinya di masyarakat. Friedman (1998) mengemukakan bahwa peran memperlihatkan pada berbagai perilaku yang sifatnya kurang homogen yang diartikan serta diharapkan secara normatif/prakis dari seseorang pada suatu keadaan tertentu. Peran di sini yakni terkait bagaimana pengelolaan UPTDBLK ketika menangani permasalahan pengangguran masyarakat khususnya warga yang beragama Islam di Kabupaten Kotawaringin Timur.
2. Di dalam KBBI, tercantum bahwa pelatihan awalnya diambil dari kata dasar 'latihan' yang artinya cara, pekerjaan melatih atau proses melatih dalam aspek pendidikan, perusahaan, maupun industri. (*Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Ketiga)*, 2020, hlm. 644) Kerja dalam KBBI didefinisikan sebagai tindakan mengerjakan atau melakukan sebuah aktivitas dengan tujuan mendapatkan hasilnya untuk mencari penghasilan/nafkah. (*Kamus*

*Besar Bahasa Indonesia (Edisi Ketiga)*, 2020, hlm. 554)Maka bisa disimpulkan bahwa pelatihan kerja yakni aktivitas melatih seseorang dalam aspek perusahaan/industri guna mengoptimalkan kompetensi dan produktivitas yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan serta mencari sumber penghasilan.

3. Pengangguran yakni para masyarakat yang tergolong angkatan kerja (usianya 15 hingga 64 tahun) dan berusaha untuk mendapatkan pekerjaan serta belum mendapatkan. Masyarakat yang tidak mencari pekerjaan antara lain Mahasiswa perguruan tinggi, siswa SMA, SMP, ibu rumah tangga, dan lainnya dikarenakan suatu faktor sehingga sedang tidak memerlukan pekerjaan.
4. Balai Latihan Kerja didefinisikan sebagai sebuah lembaga yang menjalankan pelatihan *Non Formal* dengan memberi wawasan, ilmu, dan kompetensi guna menciptakan tenaga kerja yang berwawasan serta berkompeten yang sudah siap terjun di dunia kerja dan mengoptimalkan produktivitas kerjanya. Mutu/kualitas SDM merupakan kebutuhan yang cukup krusial saat ini, sebab terdapatnya persaingan pada dunia kerja yang kian ketat. UPTD Balai Latihan Kerja yang dimiliki pihak pemerintah untuk menangani permasalahan yang terjadi sekarang dan di masa depan ialah melalui upaya peningkatan kemampuan bersaing angkatan kerja dengan mengadakan berbagai program latihan dan pengembangan berbasis keterampilan (kompetensi) dan sertifikasi keahlian.(“Tenaga Kerja dan Transmigrasi,” 2017)

## **F. Penelitian Terdahulu**

Peneliti mengumpulkan dan merinci beberapa riset terdahulu yang sejenis untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan riset/penelitian ini. Terdapat riset-riset yang dimaksud sebagai berikut :

1. Ami Ade Maesyarah (2018) di tahun 2017 melaksanakan riset yang judulnya “*Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (Blk) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam*”.(Maesyarah, 2017)Penelitian ini berjenis kualitatif, yang datanya bersumber dari data sekunder maupun primer. Mengacu penelitian ini diperoleh hasil bahwasanya peranan UPTD BLK Kalianda untuk eningkatan mutu para pegawai dinyatakan tidak efektif, yang dibuktikan dari keempat peranan UPTD BLK Kalianda, ada satu peran yang bersifat efektif sementara 3 peran lainnya belum efektif. Meski demikian, UPTD BLK tersebut telah berhasil memberikan peningkatan mutu/kualitas tenaga kerja.Persamaan penelitian ini antara lain berfokus terhadap program latihan kerja yang terdapat dalam BLK. Sedangkan pembeda dalam penelitian ini ialah riset terkait dengan Efektivitas Peranan BLK Kalianda dalam usaha peningkatan mutu tenaga kerja, dan penelitian yang dilakukan peneliti terkait dengan peranan UPTD BLK kotawaringin Timur dalam upaya penanganannya terhadap masyarakat yang menganggur (pengangguran).
2. Aminatun ZakiyahPurnawati (2018) dengan Judul “*Kinerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja (BLK) Tentang Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan di Kabupaten Magelang*”.(Zakiyah P, 2018)

Metode: kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitiannya diperoleh bahwa terdapat pengukuran pada penilaian kinerja UPT BLK di Kabupaten Magelang melalui lima indikator antara lain: Akuntabilitas, Responsibilitas, Responsivitas, Pelayanan serta Produktivitas dengan hasil kerjanya secara menyeluruh berkategori tidak baik yang dibuktikan dengan persentase 48,64%. Persamaan pada penelitian ini yaitu membahas hal yang berfokus pada program latihan kerja di BLK. Namun letak pembeda penelitian ini yaitu pada jenis penelitiannya yang merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

3. Tiara Zhalfa Z (2020) pada risetnya yang berjudul “*Efektivitas Pelatihan Kerja (Studi Kasus Balai Latihan Kerja Kota Jambi)*”. Penelitian ini berjenis deskriptif kualitatif. Berdasarkan pelaksanaan penelitiannya diperoleh simpulan bahwa terdapat efektivitas BLK Jambi terkait upaya peningkatan mutu (kualitas) tenaga kerja atau dengan kata lain sudah efektif. Pernyataan ini didasarkan pada data yakni dari keseluruhan 1.232 peserta yang lulus ujian verifikasi jumlahnya 1.009 (90%). Selain itu, peranan BLK Jambi terkait upaya menangani jumlah pengangguran yakni melalui pemberian latihan berbasis keterampilan/kompetensi, pelatihan disertai instruktur (tenaga pengajar) dengan kualitas yang baik dan profesional. Persamaan dalam penelitian ini adalah Penelitian sama-sama difokuskan guna mengetahui peranan BLK dalam upaya pengurangan jumlah pengangguran, kemudian dalam penelitian ini sama menyajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif. (Zhalfa Z, 2020) Sedangkan perbedaan penelitian Tiara Zhalfa Z.

Ini terkait dengan usaha mengembangkan SDM di BLK Kulon Jambi, sementara penelitian yang dilakukan peneliti terkait dengan peranan UPTD kotawaringin Timur dalam penanganannya terhadap pengangguran terkhusus pada masyarakat yang beragama islam.

#### **G. Sistematika Pembahasan**

Peneliti akan memaparkan sistematika penulisan skripsi ini antara lain:

1. Bab I terdiri atas pendahuluan, salah satunya berisi latar belakang permasalahan berupa kerangka pikir yang mendasari timbulnya permasalahan yang hendak diteliti. Masalah yang sudah digambarkan didalamnya nantinya akan dibuat rumusan masalah, setelah itu akan ditentukan tujuan dari sebuah penelitian itu. Selanjutnya terdapat definisi operasional yang disusun guna mencegah pengertian ganda atau memberikan batasan definisi yang maknanya luas, supaya diperoleh pemahaman yang jelas terkait obyek yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti menyusun kajian pustaka dan sistem penyusunan skripsi.
2. Bab II yakni landasan teori yang telah menerangkan terkait definisi permasalahan dengan adanya beragam teori pendukung dan mempunyai relevansi, dimana sumbernya dari literatur atau buku serta berasal dari referensi penelitian lain yang sejenis.
3. Bab III berisi metode penelitian, dan terdapat bagaimana pelaksanaan penelitian secara operasional yakni jenis, sifat, tempat penelitian, data, sumber

data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan, analisis data, dan langkah penelitiannya.

4. Bab IV merupakan hasil beserta pembahasan, di dalamnya memuat hasil perolehan analisis yang telah dilakukan serta jawaban dari rumusan masalah.
5. Bab V yakni penutup, yang menjadi wadah penulisan simpulan dari hasil penelitian yang didapatkan serta saran sesuai dengan hasil penelitiannya.